

2ej, 637

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

ANALISIS A LA REFORMA EN QUE SE OBLIGA
AL PATRON A DAR POR ESCRITO EL
DESPIDO AL TRABAJADOR

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

MANUEL ANTONIO VILLANUEVA MIRANDA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**ANALISIS A LA REFORMA EN LA QUE SE OBLIGA AL PATRON A
DAR POR ESCRITO EL DESPIDO AL TRABAJADOR**

CAPITULO PRIMERO

ANALISIS HISTORICO DEL MOVIMIENTO OBRERO

1. Antecedentes de la relación obrero-patronal
 - a) Corporaciones
 - b) Gremios
2. La Asociación Profesional - Antecedentes
3. La Asociación Profesional Mexicana
4. Antecedentes históricos del Contrato Individual

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Concepto del Contrato Individual de Trabajo
2. Clasificación del Contrato Individual de Trabajo
3. Naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo
4. Las partes en el Contrato Individual de Trabajo
5. Derechos y obligaciones de las partes en el Contrato Individual de Trabajo

CAPITULO TERCERO

**ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL CONCEPTO DE RESCISION
EN EL DERECHO CIVIL**

1. Definición de la figura jurídica de la rescisión
2. Elementos y supuestos

CAPITULO CUARTO

EL ARTICULO 47 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. La rescisión en materia laboral
2. La rescisión de la relación obrero-patronal
3. La rescisión en el Contrato Individual de Trabajo (Ley Federal del Trabajo de 1970)
4. Su alcance en Derecho Mexicano

CAPITULO QUINTO

ANALISIS DE DAR AVISO AL TRABAJADOR EN LA REFORMA DE 1980

1. El despido
2. El aviso del despido (Lic. Francisco Ramirez Fonseca)
3. El aviso del despido (Lic. Néstor de Buen Lozano)

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO

ANALISIS HISTORICO DEL MOVIMIENTO OBRERO

1. Antecedentes de la relación obrero - patronal
 - a) Corporaciones
 - b) Gremios
2. La Asociación Profesional - Antecedentes
3. La Asociación Profesional Mexicana
4. Antecedentes históricos del Contrato Individual

1. ANTECEDENTES DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL

a) Corporaciones

b) Gremios

Al iniciar el estudio de este primer capítulo considero necesario hacer examen de la evolución histórica que ha tenido la legislación del trabajo desde sus más remotos antecedentes hasta nuestros días.

Es ampliamente conocido que el hombre es un ser eminentemente social y por consiguiente es natural la conciencia de agruparse, de asociarse, principalmente cuando tiene una misma actividad o cuando dependen del ejercicio de sus facultades para el logro de determinadas finalidades, por ésto, la agrupación de seres humanos debió existir desde los albores de la civilización.

Por ello considero necesario estudiar someramente los orígenes de la Asociación Profesional, toda vez que a través de ésta se ha llegado a las conquistas obreras dentro de la relación que los obreros tienen con un patrón

Dentro de los primeros antecedentes que tenemos de las relaciones patronales se encuentran los contratos que fueron denominados en la Grecia antigua como los "locatio-conductio" y "locatio-operarum" (1), que eran en sí los contratos de arrendamiento de obra y servicios, mediante los cuales, en el primer caso el operario respondía de la obra en su totalidad, ya que la relación de subordinación casi desaparecía, pues normalmente el trabajo lo hacía en su taller y en el segundo caso, el conductor le interesaba el servicio mismo del locator.

Mas tarde encontramos como relación obrero-patronal la de los "servus-glebae" (2), que eran aquellos trabajadores que prestaban servicios en las tierras del amo, pero ya no en calidad de esclavos, sino que se encontraban vinculados contractualmente en las tierras que laboraban, teniendo como ganancia una participación en las cosechas. No obstante los servus-glabae no tenían ni la facultad de tener dichas tierras por no ser propietarios, ni tampoco la garantía de seguir cosechándolas en el siguiente ciclo productivo.

Posteriormente encontramos ya una relación obrero-patronal más evolucionada, ya que se trata de la relación que tenía el patrón con un grupo de trabajadores, y no individualmente con un obrero. Este grupo fue denominado de los "SRENI" que eran las corporaciones o asociaciones de -

(1) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., Tomo I, pág. 521.

(2) Flores Margadant Guillermo. El Derecho Privado Romano. Ed. Esfinge, S.A., pág. 118.

agricultores, artesanos o banqueros que existieron durante el reinado de Salomón (3).

A continuación encontramos los Colegios de Artesanos de Roma, en donde se pretende ver el principal antecedente de la asociación profesional, aún cuando sólo en apariencia, ya que en estos colegios predominaba en mucho el carácter y espíritu religioso y mutualista sobre el interés profesional.

Esta forma de asociarse fue superándose poco a poco hasta llegar al nacimiento de las corporaciones que aparecen después del período de las invasiones bárbaras.

Las corporaciones estuvieron formadas, originalmente, por patrones o maestros, pero con posterioridad se admitieron compañeros, oficiales y aun aprendices.

Las corporaciones nacen por la unión de hombres que practican un mismo oficio y cuya meta más importante es la de tener una mejor defensa de sus intereses, esta forma de asociación tenía la facultad de regular su vida interna y algunas veces la posibilidad de administrar justicia, llegando a tener una gran importancia en diversos países, al grado de tener fuerte influencia en la vida pública.

(3) Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo, pág. 26.

La corporación en defensa de sus intereses tendía a proteger el mercado en contra de los extraños e impedía el trabajo a quienes no formaban parte de ella, lo cual le dá un carácter evidentemente patronal que hace palpable la diferencia existente con los sindicatos de trabajadores, pues mientras éstos actúan como elemento en la lucha de clase, las corporaciones establecen el monopolio y evitan la lucha en la misma clase.

La época de mayor importancia de las corporaciones fue en los siglos XV y XVI, pero a partir de entonces de cayeron hasta su total desaparición e igualmente sucedió en otros países, al presentarse las primeras industrias.

En 1545 se declaran abolidas las corporaciones en Inglaterra, por orden del Parlamento; en Francia, en el mes de febrero de 1776 mediante el Edicto de Anne Robert Turgot; en Prusia al igual que en Alemania se suprimieron las corporaciones por orden imperial, desde 1845 y 1860 respectivamente.

En la ciudad de México, el régimen corporativo tuvo un gran auge con anterioridad a la época de la Colonia, ya que los productores no se remitían a satisfacer el mercado local, sino además los lugares circunvecinos y algunas veces lugares más distantes. Sin embargo, esta organización corporativa tiende a desaparecer al lograrse la Independencia de México, en 1810.

Otra forma de asociación la encontramos en los "gremios" que nacen a fines de la edad media, también en defensa de los intereses comunes de los agremiados, reglamentan el aprendizaje y la virtud del reconocimiento por el Estado, de su personalidad jurídica, llegan a influir en la vida pública y adquieren privilegios.

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto al suyo, ni tener más de un taller, ni ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado.

Hacia el siglo XVIII, había más de 200 gremios considerándose como el más fuerte el de Senderos, fundado en 1542 (4).

Para restringir el número de talleres en un gremio se regulaban según las necesidades de la ciudad, mediante un triple procedimiento que consistía en restringir la entrada al gremio, lo que trajo consigo que los oficios se fueran poco a poco haciendo hereditarios, por otra parte se exigía un largo aprendizaje y práctica como compañero y finalmente sometiendo, a los aspirantes a maestro, a un severo examen que consistía, además de otras puebas, en exigirles la creación de una obra maestra.

(4) Carrera Stampa. Los Gremios Mexicanos en el Siglo XVIII, México 1961, pág. 128.

Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad.

Al igual que las corporaciones los gremios tienden a desaparecer en todas las ciudades europeas, ya sea mediante decretos o por orden imperial puesto que la fuerza que tenían ponía en peligro los gobiernos.

En la ciudad de México estos gremios tuvieron una duración de aproximadamente doscientos años hasta que al igual que en otros países, fueron suprimidos, dando cabida a nuevas asociaciones de carácter formal, en las que predominó ante todo un sentimiento de lucha de clase.

No obstante que los gremios fueron suprimidos por las Cortes de Cádiz desde el año de 1813, en la ciudad de México subsistieron durante mucho tiempo más, hasta la promulgación del decreto del 25 de junio de 1856 (5).

Es en este capítulo de la reglamentación en donde se pretende encontrar el derecho del trabajo, recordando entre otras disposiciones las relativas al salario en caso de incumplimiento

(5) Carrera Stampa. Obra citada, pág. 175.

2. LA ASOCIACION PROFESIONAL - ANTECEDENTES

De acuerdo con los antecedentes históricos que hemos relatado nos percatamos de que la forma como se han venido desarrollando las asociaciones de trabajadores, ha sido ardua y azarosa.

En efecto, habiéndose extinguido las corporaciones y gremios, se fueron creando diversas asociaciones, sin embargo, algunas de ellas, actuaban clandestinamente, poniendo en peligro los gobiernos que detectaban el poder, ya que esas agrupaciones se encontraban en franca pugna con los abusos que había hacia la clase trabajadora.

En esas circunstancias el gobierno francés ante la gran amenaza de esas agrupaciones de trabajadores, dicta la Ley de Yves le Chapelier el 14 de junio de 1791, que prohíbe toda asociación o coalición bajo el pretexto de defensa de los intereses comunes.

No obstante ello, el empuje de las mismas hace que se les reconozca cierta validez, presionando al gobierno por el descontento de la clase trabajadora.

Por tal motivo, siendo presidente Luis Bonaparte, su prime la libertad de coalición el 27 de noviembre de 1849, restableciendo la vigencia del Código Penal, el cual aplicaba penas aún por las simple tentativa de agruparse.

El 25 de marzo de 1852 se dicta el decreto que prohíbe terminantemente la asociación profesional y no es sino hasta el 21 de marzo de 1884, cuando en Francia se reconoce el derecho a coligarse y a formar asociaciones profesionales.

En Alemania la influencia de la reglamentación de la Ley Chapelier se puso en vigor mediante los decretos de 1840 de la Confederación Alemana y de 1845 y 1854 de la Confederación de Prusia.

Estos decretos fueron ratificados por las Leyes del 21 de mayo de 1860 y 24 de junio de 1865 respectivamente.

El movimiento obrero cobraba cada vez más fuerza y se formaban asociaciones de trabajadores de mucha importancia, llegando así a la creación del Partido Obrero Social Demócrata, en el año de 1869, el cual tuvo una gran trascendencia pero que también representó una gran amenaza, motivo por el cual el 21 de octubre de 1878 Bismark dictó la Ley Antisocialista, prohibiendo las coaliciones, asociaciones o sindicatos.

Es hasta el año de 1916 cuando, haciendo caso omiso de la Ley Antisocialista, se declara la legalidad de las coaliciones y asociaciones profesionales y que sirve como antecedente de gran importancia para ser reglamentadas en la Constitución Alemana de Weimar en 1919 (6).

(6) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena Edición, pág. 44.

3. LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO

En México encontramos como antecedente, el derecho de asociación, como garantía individual al ser aprobado el Artículo 9º de la Constitución Política de 1857.

Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, se dicta la Ley de Agustín Millán, en la cual se reconoce a la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, -reconociéndosele personalidad jurídica y registro ante las Juntas de Administración Civil, facultándose además para fijar las condiciones de trabajo.

Asimismo tenemos que dentro de las prerrogativas a esta Ley, concedidas por el Gobernador Provisional de Veracruz, General Agustín Millán, en el caso de las asociaciones profesionales se reglamentó la facultad de los sindicatos, para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

Fue hasta el año de 1915 (14 de mayo y 11 de diciembre) cuando el General Salvador Alvarado, Gobernador de Yucatán, promulgó las Leyes de Trabajo, con el propósito de establecer privilegios para asociaciones profesionales, facultándolas para celebrar contratos colectivos de trabajo (7).

(7) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1971, pág. 301.

Cabe hacer mención que dentro de las primeras organi-
zaciones sindicales que desempeñaron una febril activi-
dad revolucionaria e imprimieron la tendencia de reivin-
dicación social en las leyes de sus respectivos estados,
se encuentran:

- . Unión Minera Mexicana (en los Estados del Norte)
- . Confederación del Trabajo (en Torreón, Coah.)
- . Gremio de Alijadores (en Tampico, Tamps.)
- . Confederación de Sindicatos Obreros (en la Re-
pública Mexicana)
- . Cámara de Trabajadores (fundada en 1911 por -
el anarquista español Pedro Junco)

Es así como en México las disposiciones contractua-
les que deslíen la etapa de explotación del asalariado con
aquélla en la que se inicia la emancipación y reivindicación
de sus derechos, surge al promulgarse la Constitución
del 5 de febrero de 1917, al integrar en la misma el Artí-
culo 123 referente a la relación obrero-patronal.

4. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL

Considero necesario hacer mención de la relación obrero-patronal, en lo individual, que ha existido en nuestro país, remontándome a la época de los Aztecas en lo que respecta a la relación de servidumbre entre el "Señor" y sus "Siervos", a los cuales se les llamaba "Tlamanes" y "Tlamemes".

Esta relación subsistió hasta la etapa virreinal, durante la cual aparece la "encomienda" que mantiene las mismas características del "Señor" y sus "Siervos", sin atenuar el maltrato ni la explotación de que eran objeto los asalariados y dada la dificultad que existía para cubrir las ausencias de los peones en el campo, se mantenía a todos los trabajadores atados a un sinnúmero de artilugios provocados por los patrones para endeudar a los obreros, aplicando alcabales y tiendas de raya.

Es en este momento cuando surgen las Leyes de Indias" - que fueron las primeras disposiciones de carácter civilista que pretendían atenuar las condiciones aprobiosas del trabajador, en sus relaciones con el patrón, tanto en la jornada de trabajo como en aquella que prestaban los menores y las mujeres. Estas leyes nunca se aplicaron.

Más tarde y atenta a las circunstancias privativas que existían en la relación contractual que unía a obreros y patrones, surgen los primeros descontentos, precisamente en la época de México Independiente, con el levantamiento antiesclavista encabezado por el cura de Dolores, Don Miguel Hidalgo y Costilla, quien con fecha 19 de octubre de 1810 expide en la Ciudad de Valladolid el "Bando" que ordena en forma terminante la prohibición de la servidumbre y explotación humana y la inmediata libertad de esclavos y esclavas, bajo la amenaza de la pena capital y la confiscación de todos sus bienes, a quien desobedeciera ese decreto.

De acuerdo a los datos con que se cuenta, hacia 1870 y 1871 aparecen las primeras organizaciones con ciertas corrientes doctrinarias que tutelan la libertad del trabajo, estableciendo una serie de derechos preferentes como jornada, salario, trabajo para menores y trabajo para mujeres solteras y casadas.

A ese efecto cabe mencionar al constituyente de 1857, Don Ignacio Ramírez, que introduce la idea que dá nacimiento al Derecho del Trabajo en México, en su intervención al estar discutiendo el proyecto de Constitución el 7 de julio de 1856, que, sin embargo, pese a su exposición elocuente y precisa no fue entendido y por lo tanto, no se incluyeron sus ideas relativas a la rama del Derecho del Trabajo en esta Constitución.

Es importante mencionar que en la época del Emperador Maximiliano, el primero de noviembre de 1865, fue dictada la "Ley sobre Trabajadores" estableciendo normas para la protección del obrero y aportando importantes innovaciones, como la obligación del patrón a proporcionar casa a sus trabajadores. También fue importante la intervención de los hermanos Flores Magón, Camilo Arriaga y Librado Rivera, entre otros, quienes a través de su insistencia y -difusión de las ideas relativas a la iniciación de una Legislación del Trabajo, crearon en la conciencia del pueblo de México la necesidad de hacer realidad ese sentimiento clasista.

Hacia 1889 y 1890 se llevaron a cabo los movimientos revolucionarios de los trabajadores de las industrias textiles y ferrocarrileros, movimientos que fueron sofocados cruelmente por el entonces presidente Don Porfirio Díaz.

A pesar de lo ocurrido, en 1906 y 1909 se presentan - en Cananea, Son. y Río Blanco, Ver., respectivamente, las primeras huelgas, tan conocidas, que fueron los antecedentes más palpables en la Revolución Mexicana que dieron la pauta para crear una legislación que amparase los derechos del grupo de la clase trabajadora. Estos movimientos fueron acallados también en forma sangrienta.

Estos movimientos entrañan una clara manifestación de los deseos del trabajador mexicano de defenderse en contra de la inicua explotación de que era objeto por parte del patrón, que a la postre fueron pilar y fundamento de la Constitución de 1917.

Reiterando lo manifestado en páginas precedentes es necesario hacer hincapié en las leyes sobresalientes, expedidas por el General Agustín Millán (Gobernador Provisional de Veracruz), Jacinto Benavides (en Torreón, Coah.), que establecieron normas protectoras para el trabajador, limitando la jornada de trabajo y el salario justo y las leyes expedidas por el Gobernador de Yucatán, General Salvador Alvarado, que fueron paradigma dentro de las legislaciones expedidas por el pre-constituyente Ignacio Ramírez, que además de señalar y regular la forma, condiciones y términos del salario y del trabajador, jornada del trabajo, protección para menores y mujeres, normas proteccionistas y de seguridad social, establecía una reglamentación en cuanto a las organizaciones sindicales y expresamente en cuanto al derecho de huelga.

Es así como en el año de 1917 se integra dentro de nuestra Carta Magna, la norma protectora del trabajador, estatuyendo la libertad de trabajo con el consentimiento pleno respecto de las condiciones contratadas, así como las bases mínimas para legislar en materia de trabajo.

Con base en lo anterior, nace en el año de 1928 un pro
yecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por la Secretaria
de Gobernación, que tuvo como antecedente un regla
mento para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en
el año de 1927.

Siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz
Rubio, el 18 de agosto de 1931, fue promulgada y publicada
la Ley Federal de Trabajo, Código que ha sido reformado en
múltiples ocasiones, hasta llegar a la creación de una Nu
eva Ley Federal del Trabajo, promulgada, sancionada y pu
esta en vigor a partir del primero de mayo de 1970.

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Concepto del Contrato Individual de Trabajo .
2. Clasificación del Contrato Individual de Trabajo
3. Naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo
4. Las partes en el Contrato Individual de Trabajo
5. Derechos y obligaciones de las partes en el Contrato Individual de Trabajo

1. CONCEPTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Antes de entrar en el tema que nos ocupa, considero necesario precisar la terminología que se emplea respecto del Contrato Individual de Trabajo, pues aún cuando no existe una gran discrepancia en cuanto a su denominación, es necesario asentar los términos que utilizamos en la relación de este trabajo.

De acuerdo a lo expresado en la Ley Federal de Trabajo de 1931, en su Artículo 17, en forma textual señala:

"Contrato Individual de Trabajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida" (1).

Esta disposición se contrae a regular precisamente una relación de trabajo, la cual como expresa el maestro Alberto Trueba Urbina, no comprende necesariamente un acuerdo de voluntades entre el que va a prestar el servicio y aquél al que le prestará, diferencia ésta esencial de los contratos civiles ya que dentro de esta rama del Derecho, casi en la totalidad de los contratos, existe el acuerdo de voluntades para su celebración.

(1) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el caso del Contrato de Trabajo y partiendo de la costumbre sindicalista que rige nuestro Derecho Mexicano, la relación de trabajo puede formarse sin la voluntad del patrón, aplicando la cláusula sindical de ingreso de trabajadores que permite únicamente a los sindicalizados el ingreso a una determinada factoría en la que la Organización Sindical administre y sea titular de las relaciones obrero-patronales, obligando al patrón a recibir a cualquiera de sus miembros, muchas veces en contra de su voluntad.

De igual forma, el trabajador en muchas ocasiones en contra de su voluntad, se verá precisado a contratar sus servicios y se someterá y obligará a cumplir las condiciones expresadas en el Contrato.

Ahora bien, sujetándonos al estudio del Contrato Individual de Trabajo, sin profundizar en sus diversas modalidades, encontramos en el texto de la disposición anotada como elemento esencial para su validez, el acuerdo de voluntades entre los contratantes, es decir patrón y trabajador; asimismo, se encuentra el objeto de la contratación configurado en la prestación del servicio y consentir en el salario que recibirá el trabajador por el servicio realizado.

Cabe hacer notar que en la disposición legal en estudio, se señala una modalidad determinante, en la relación de trabajo, cuando en forma expresa señala que el trabajo, materia del contrato, deberá hacerse bajo la dirección y dependencia del patrón, ésto es, la subordinación del trabajador al gobierno y consejo del patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 20, segundo párrafo señala:

" . . . Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario . . ." (2)

El texto anterior contiene los mismos elementos que describimos al estudiar la definición dada en el Código de 1931, con excepción del elemento "dirección" ya que, únicamente subsiste la dependencia y subordinación respecto del patrón y, de igual manera no se habla de un servicio, sino de un trabajo personal subordinado, todo ello tal vez con objeto de adecuar dichos términos a un léxico eminentemente del Código de Trabajo, con independencia de los términos civilistas.

(2) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Se ha criticado ampliamente el concepto de subordinación, al considerarlo como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, en donde el patrón era el amo y el trabajador un esclavo, un subordinado.

En mi concepto comparto el criterio sostenido actualmente por diversos autores al identificar a la dirección o dependencia con el término de subordinación, ya que se considera a la dirección como "la facultad que tiene el empresario para encauzar la prestación del servicio hacia el fin propuesto por el patrón o hacia el fin para el cual se constituyó la empresa".

Por otra parte, se entendía por dependencia a la dependencia económica, porque generalmente el trabajador cuenta con su trabajo como único patrimonio para poder subsistir, pero hay ocasiones en que no se depende económicamente del patrón y sin embargo existe un contrato de trabajo.

Por ello, desde otro punto de vista, interpretamos a la dependencia como el poder jurídico de mando y consejo por parte del patrón y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador.

El tratadista francés Paul Pic dá una definición del contrato que nos ocupa y es la siguiente:

" . . . El Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar temporalmente por cuenta de otra, los trabajos que entran en su profesión u oficio, contra la obligación de éste de pagarle el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso . . ."

(3)

Analizando lo expresado por el tratadista Pual Pic - encontramos que tanto el salario y la temporalidad a que hace alusión, son los elementos que encontramos en la definición de nuestro Código de Trabajo y constituyen la base o núcleo que integra toda relación de trabajo. Sin embargo estos conceptos pueden también ser de otra índole como en los contratos de mandato, la prestación de servicios profesionales y los contratos de obra o precio alzado.

Así pues, vemos que la diferencia específica que distingue al contrato aludido de cualquier otro tipo de contrato, es la inserta en el Derecho Mexicano de Trabajo, - que es la subordinación.

(3) Pic Paul. Legislación Industrielle. Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Novena Edición, pág. 231.

Se concluye diciendo que se es trabajador cuando lo vincula a uno un contrato de trabajo y se presta un servicio subordinado y se es patrón cuando recibe uno los servicios de otro en virtud de un contrato de trabajo.

2. CLASIFICACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo se clasifica, según la doctrina derivada del Derecho Romano de la siguiente - forma:

	bilateral
	oneroso
Contrato	consensual
	principal
	conmutativo

Bilateral.

Porque indefectiblemente se integra por dos factores que son capital y trabajo, es decir patrón y asalariado.

Oneroso.

Porque la prestación del servicio y la retribución a que tiene derecho el trabajador, son recíprocos y se repiten necesariamente en dicho contrato.

Consensual.

Porque si bien es cierto que en todo contrato o convenio en el que existan intereses opuestos las condiciones deben de hacerse constar por escrito, la Ley Federal del Trabajo vigente manifiesta que se presume la existencia del contrato y la relación del trabajo entre el que presta un servicio (trabajo personal) y el que lo recibe, pues en el caso de no existir, de acuerdo con el propio Código Laboral, es falta de formalidad imputable al patrón.

Principal.

Puesto que no requiere para su existencia sino la simple prestación de un servicio de una persona para otra con todas sus consecuencias legales.

Conmutativo.

Toda vez que las partes conocen desde su celebración las obligaciones y derechos que el mismo les impone, sin que como manifestamos anteriormente se encuentren insertas en un escrito.

3. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

No obstante el extenso estudio que hasta la fecha han realizado numerosos tratadistas para caracterizar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo como Derecho Público o Privado, aún no existe determinada su denominación de una de esas ramas, puesto que las leyes que reglamentan el Derecho del Trabajo, pueden ser en muchos casos tanto de Derecho Público como de Derecho Privado y aún cuando la mayoría de esas leyes son de orden público no por ello deberán integrarse dentro del Derecho Público.

En efecto, las leyes del trabajo son en su mayoría de orden público, no sólo en cuanto limitan la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, sino también por estar en el interés público la exacta observancia de las mismas, pero aún normas que satisfagan dichos requisitos, pueden ser de Derecho Público o de Derecho Privado.

Ahora bien, partiendo de la base de que el Derecho del Trabajo ha perdido su significación individualista para convertirse en una gran fuerza social al tener como fin no la existencia del hombre en su individualidad sino la vida de la comunidad y tender hacia una real socialización del Derecho, se ha denominado como una rama del Derecho

Público y así lo sostiene el maestro J. Jesús Castorena al afirmar que :

" . . . El Derecho Obrero es una rama del Derecho Público puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado, tutelando los intereses de la colectividad . . ." (4)

Por lo que hace a la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo y tomando como pauta lo anteriormente expuesto, consideramos que la relación de obrero-patrón es norma de Derecho Público dentro del Derecho de Trabajo, puesto que no se trata simplemente de la relación ordinaria de trabajo entre trabajador y patrón, sino entre uno de éstos, el empleado y el Estado que tutela un interés propio imponiendo al patrón deberes y derechos de naturaleza pública - - pues es ampliamente conocido que el Derecho de Trabajo como Derecho Público es potestativo de los trabajadores y - por tanto es tutelado en sus relaciones con los patrones.

A mayor abundamiento y aunado a la tesis de Barassi - que expresa :

" . . . si bien es cierto que no se debe desconocer su naturaleza como organismo privado de una empresa que no ha sido nacionalizada por el Estado, las relaciones con los trabajadores tienen -

(4) Castorena J. Jesús. Los Procesos del Derecho Obrero. México 1953. pág. 52.

el carácter institucional normativo del Derecho Público al desplegar el Estado una actividad de ayuda y socorro en favor de los trabajadores que se encuentran en una situación de desigualdad - en la relación con los patrones y por tanto necesitados de protección y asistencia . . ."

(5)

Cabe hacer notar la crítica hecha por el maestro Trueba Urbina (6) en torno a la relación obrero-patronal, respecto a la discrepancia que hay entre las teorías contractualista y relacionista.

La teoría contractualista es reglamentada por el Contrato de Trabajo bajo los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, considerando dicha teoría al Contrato de Trabajo como norma de Derecho Privado.

Por otro lado la teoría relacionista que señala que - por encima de la voluntad de las partes se encuentran las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la desigualdad del asalariado para colocarlo en un plano de igualdad con el patrón y por ello considerada como norma de Derecho Público.

(5) Barassi Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Versión en castellano del Dr. Miguel Lusini. 1964.

(6) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1971, pág. 278.

Acerca de esta última teoría, el maestro Trueba Urbina señala que el gobierno del Derecho Objetivo Proteccionista del Trabajador no es muy aceptado puesto que la relación de trabajo tan sólo podrá sancionarse por el Derecho Objetivo a favor del trabajador.

4. LAS PARTES EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la vigente, se ha definido en forma concreta a las personas que integran la relación obrero-patronal y para los efectos de este trabajo es necesario identificar lo que es un trabajador y lo que es un patrón, en su individualidad, toda vez que son la parte medular del contrato.

Patrón.

Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

Trabajador.

Persona que presta a otra sus servicios, trabajo personal, subordinado.

De acuerdo a las actividades que desarrollan los trabajadores, se les sitúa en dos categorías, ésto es, "trabajador" que es la primera y más simple y "trabajador de confianza".

Trabajador de confianza.

Esta categoría comprende a los trabajadores que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, aún cuando sea de carácter general o bien si se relaciona con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento. A esta clase de trabajadores la Ley Federal del Trabajo vigente les ha creado un capítulo especial que regula sus funciones, obligaciones y derechos.

Es de suma importancia distinguir el trabajo dependiente que reglamenta la Ley Federal del Trabajo, del trabajo autónomo que es la actividad humana que realizan determinadas personas por cuenta propia, como en el caso del ejercicio de profesiones liberales y algunos oficios, pues como manifestamos anteriormente lo que caracteriza al trabajador dependiente es el estado de subordinación en que se encuentra en relación al patrón.

No obstante lo anterior, el Derecho Mexicano del Trabajo ha comprendido dentro de su ámbito a los trabajadores liberales, cuando dependen de un patrón.

Por lo que hace al patrón, la Ley Federal del Trabajo vigente, tutelando el derecho del trabajador, expresa en forma terminante en sus Artículos 12 y 14:

"... Toda aquella persona que contrate o intervenga en la contratación de otra para que preste sus servicios a un patrón, sin beneficiarse por los servicios prestados, será señalada únicamente como intermediario y por consiguiente el principal responsable frente a los trabajadores será el beneficiado que ha aprovechado el trabajo contratado por intermediación . . ."

En atención a lo señalado anteriormente, se evita que cualquier asalariado pueda ser defraudado por alguna empresa de vida efímera.

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN EL CONTRATO INDIVIDUAL

La Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, Capítulos I, II y III, establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en los artículos que a continuación se transcriben:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo - aplicables a sus empresas o establecimientos.
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlo de buena calidad, en buen estado y reponerlo tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá - exigir indemnización alguna por el desgaste natural - que sufran los útiles, instrumentos y materiales de - trabajo.

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabaja--dor, siempre que deban permanecer en el lugar en que - prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a - disposición de los trabajadores en las casas comercia-les, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros - de trabajo análogos. La misma disposición se observa-rá en los establecimientos industriales cuando lo per-mita la naturaleza del trabajo.

- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajado-res, una constancia escrita del número de días trabaja-dos y del salario percibido.

- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de - la empresa, dentro del término de tres días, una cons-tancia escrita relativa a sus servicios.

- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la SEcretaría de Educación Pública.

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que - fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados - para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el Artículo 110, fracción VI.

- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 110, fracción IV.
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110 y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

- V . Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo, para que se les vuelva a dar ocupación.
- X . Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- V. Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestros o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley.
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, con tagiosa o incurable.
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades con tagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los - cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos - reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Artículo 136.

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 137

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 138

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos.

Artículo 139

La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el Artículo 137.

En los párrafos anteriores han quedado expresadas las obligaciones y prohibiciones de las partes patronal y trabajadora, pero los legisladores, inspirados en el Artículo 123 de la Constitución que recoge el pensamiento del constituyente de 1917, han incluido dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, un conjunto de normas que pretenden hacer realidad un anhelo de la clase trabajadora y que repito, desde 1917 fue señalada como obligación para los patronos, refiriéndose concretamente al hecho de proporcionar habitaciones a sus trabajadores.

En efecto, se puede afirmar que la historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho obrero nació bajo éste signo, dignificando al trabajo y protegiendo a los trabajadores con leyes que les garantizan un mínimo de bienestar económico y espiritual. Así la fracción - XII del Artículo 123 Constitucional muestra el claro propósito del legislador de 1917 de proteger a los trabajadores en un aspecto fundamental de la vida: el hogar.

Cabe hacer notar que ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se estipulaba ya la obligación del sector patronal de proporcionar habitación a los trabajadores, en la fracción XII del Artículo 123 antes señalado, sin que el sector obrero o el gubernamental se preocuparan por su cumplimiento.

No es sino hasta 1970, en el Código Laboral, en donde se consigna esta obligación y en la reforma que se le hizo a esta Ley, el 24 de abril de 1972, en los Artículos - del 136 al 153-A, se estipula claramente la forma y términos para cumplir esta obligación.

CAPITULO TERCERO

ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL CONCEPTO DE RESCISION EN EL DERECHO CIVIL

1. Definición de la figura jurídica de la rescisión
2. Elementos y supuestos

DEFINICION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA RESCISION
ELEMENTOS Y SUPUESTOS

Para poder definir la palabra rescisión debemos, en principio, hacer un comentario al término resolución, ya que la rescisión se deriva de la resolución.

El maestro Ernesto Gutiérrez y González (1), refiriéndose al término resolución expresa:

" . . . Es un acto en virtud del cual se priva de sus efectos pasados de éste, siendo lícitos, pueden quedar o no subsistentes, según la naturaleza del acto o la voluntad de las partes . . . "

Sobre esta definición se desprende que la resolución puede ser total o parcial, teniendo la primera una doble clasificación:

- a) La rescisión
- b) La revocación o terminación

(1) Gutiérrez González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, 1965, págs. 104, y 142.

Debemos mencionar que la resolución es un pacto comisorio, entendiéndose como tal a la cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resultado si una u otra de ellas no cumple con su obligación. El pacto comisorio no es sino una condición resolutoria de naturaleza.

El maestro Manuel Borja Soriano explica:

"... El pacto comisorio entendido como resolución es propio de los contratos bilaterales o sinalagmáticos, es decir, los que hacen nacer obligaciones recíprocas para las partes que en él intervienen, como en el caso del contrato de trabajo" (2).

Para la doctrina el contrato sinalagmático implica la resolución tácita, es decir, que aún cuando no se manifiesta en el contrato, el acreedor de una obligación puede pedir el cumplimiento o la resolución de dicha obligación, siempre que no sea el causante de que ésta se realice. Si ha pedido en un principio el cumplimiento, aún tiene opción a pedir la resolución o renunciar a su derecho ya que éste ha sido establecido para su beneficio.

(2) Borja Soriano Manuel. Editorial Porrúa, Quinta Edición, Tomo II. "Teoría General de las Obligaciones", pág. 180.

La jurisprudencia declara que la resolución surte efecto retroactivamente y restituye las cosas al mismo estado que si la obligación nunca hubiese existido, pudiendo ser sin embargo, que sea posible, por ejemplo: cuando se trata de servicios ya prestados.

Concluyendo, pueden no destruirse sus efectos retroactivamente, como en el ejemplo citado, que se tendrá que pagar el servicio prestado.

Habiendo mencionado la resolución como un derecho que tiene la víctima de un hecho ilícito que viola un contrato, debemos recordar lo señalado por el maestro Ernesto Gutiérrez y González (3), según se trate de obligaciones de dar, de obligaciones de hacer o no hacer. Cuando se trata de obligaciones de dar, la víctima puede exigir el secuestro de la cosa que se le debía entregar, si es que esa entrega debía de ser traslativa de dominio, puede exigir la posesión judicial, si se trata de una enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta o la restitución forzada de la cosa si fuera la hipótesis.

En el caso de obligaciones de hacer, puede exigir que el deudor realice la prestación, pero si ello no fuera posible, sin atentar contra la libertad de éste, entonces podrá ver la forma de que otro, a costa del deudor, cumpliera con la obligación. Si ello no fuera posible, se exigirá el pago de daños y perjuicios que se traduce en una obligación de dar que sí se puede exigir coactivamente.

(3) Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Editorial Cajica 1965, pág.181.

Si, por otra parte, se trata de obligaciones de no hacer entonces, si existe obra hecha en violación del no - hacer, se puede pedir la demolición a costa del deudor. Y si no hubiera obra, siendo sólo la contraversión daños y perjuicios, que se traduce en una obligación de dar que - como anotamos anteriormente, se puede exigir coactivamen- te.

Respecto de la resolución como género, debemos hacer notar que sólo procede por declaraciones del juez cuando ésta no ha sido expresada en el contrato, como se señala en el Código Civil de 1849 y de 1928 en los artículos que a continuación se mencionan:

Artículo 1350.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del - contrato con el resarcimiento de daños y abonos de intereses, pudiendo adoptar este segundo medio, aún en el caso de que habiendo elegido el primero no fue posible el cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 1949

Facultad de resolver las obligaciones (se entiende implícita en las recíprocas, para que en el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe; o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos, también podrá pedir la resolución, aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resulte imposible).

Continuando con el estudio que hace el maestro Ernesto Gutiérrez y González acerca de la resolución, se señala:

"Es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho "ipso iure" sin necesidad de declaración judicial, otro acto bilateral plenamente válido, por incumplimiento; culpable de éste, por una de las partes de sus obligaciones" (4).

Como se aprecia, la determinación "ipso iure" representa un cambio respecto del sistema clásico que hasta hoy, equivocadamente, se ha sostenido por más de mil años.

(4) Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones, México 1965. Editorial Cajica, página 181.

Hago referencia a que la resolución se considera como un pacto comisorio, como se indicó al principio de este capítulo, pues se hace referencia indistintamente al pacto comisorio y a la rescisión.

Etimológicamente "pacto" significa estipulación y "comisorio" denota lo obligatorio o válido por determinado tiempo u ofrecido para cierto día (5).

Acercas del pacto comisorio, el Dr. Raúl Ortiz Urquidi señala:

". . . Se llama pacto comisorio a la cláusula por la cual si alguna de las partes que intervienen en el contrato no cumpliera con su obligación, - será resuelto" (6).

Existe una razón por la cual el pacto comisorio se conocía como "pacto comisorio expreso" y "pacto comisorio tácito"; esto es, porque antes del Código de Napoleón, Francia se dividía en dos tipos de providencias, las de derecho escrito y las de derecho consuetudinario.

(5) Pallares Eduardo. Diccionario Jurídico, pág. 93.

(6) Ortiz Urquidi Raúl. Las Obligaciones, pág. 83.

El pacto comisorio expreso se diferencia del pacto comisorio tácito en que explica, el primero, en el documento que, si una de las partes no cumpliera, la otra tendría derecho a demandar la resolución (Artículo 1949 del Código Civil de 1928).

De acuerdo con el tratadista francés Marcel Planiol, la resolución procede de pleno derecho y sin intervención de los tribunales, en el caso de que una cláusula así lo disponga y como resultado de los preceptos expresados en el Artículo 1657 del Código Civil de 1928.

Hay que tener en cuenta los casos en que una de las partes, por su contrato, puede que imponga obligaciones de cumplimiento sucesivo o diferido (7).

Esta cláusula, según Planiol, ha servido para evitar la concesión de un plazo y la apreciación favorable al deudor para el tribunal y, la misma, produce efectos diferentes según la forma que se adopte.

Su interpretación implica la investigación de la intención de las partes y, así se tiene que :

(7) Planiol Marcel. Derecho Procesal (traducción), página 39.

Primero.

Si las partes se limitan a estipular la resolución en defecto de cumplimiento, los tribunales pueden considerar que sólo se trata de un recordatorio de las facultades que la Ley concede en cuanto a la resolución. Por tanto, será necesario establecer una demanda judicial y los tribunales tendrán las facultades referidas al tratar el Artículo 1184.

Por estos motivos, es muy difícil encontrar pactada este tipo de cláusula.

Segundo.

La cláusula por medio de la cual una de las partes se reserva la facultad de resolver el contrato por falta de cumplimiento, en la fecha convenida por medio de una simple declaración de voluntad, sin intervención de los tribunales; si bien los efectos se entienden producidos desde la fecha de esa declaración.

Los tribunales en este caso, no podrán conceder plazo alguno y el cumplimiento puede realizarse hasta el día de esta declaración.

Tercero.

La cláusula que declara que la resolución se producirá de pleno derecho, evidencia la voluntad cierta de privar a los tribunales de conceder plazo alguno, pero los tratadistas entienden que la resolución supone de requerimiento del acreedor al deudor, ya que según el artículo 1139, el vencimiento del término no constituye por sí sólo al deudor en mora, salvo que hubiese pactado sobre ello.

El artículo 1656, en el caso de venta de inmueble con pacto de resolución de pleno derecho explica que en el caso de falta de pago del precio, en el tiempo convenido, el adquirente podrá pagar hasta el día que sea requerido.

En la interpretación de voluntades se decide, entendiendo que la cláusula implica que todo contrato que no sea de venta de inmuebles, no cabe el incumplimiento y el vencimiento del término hace las veces de requerimiento.

Cuarto.

Para más seguridad se ha llegado a expresar en la cláusula que la resolución se producirá del pleno derecho sin requerimiento y sin formalidades.

Hay que equiparar la que dispone que la resolución se producirá de pleno derecho al mes, por ejemplo, después - de hacerse el requerimiento sin obtener resultado favorable, es evidente que se descarta la necesidad de un nuevo requerimiento.

El maestro Ernesto Gutiérrez y González, en su obra - tantas veces mencionada, concluye que en Derecho Mexicano el pacto comisorio opera "ipso iure", es decir, que no es necesario una declaración judicial, ya que en el Artículo 1949 no indica que la rescisión la deben hacer los tribunales.

Marcel Planiol manifiesta que:

"... La resolución no podrá ser automática, en el sentido de que el deudor no podrá pedir la resolución si el acreedor quiere el cumplimiento" (8).

El Dr. Raúl Ortiz Urquidi sostiene que:

"... El pacto comisorio opera de pleno derecho siempre que hubiere sido expresamente pactado" (9).

(8) Planiol Marcel. Derecho Procesal, pág. 72.

(9) Ortiz Urquidi Raúl. Las Obligaciones, pág. 501.

Así pues, el pacto comisorio puede alegarse ante los tribunales sólo cuando hay un principio de ejecución. Este criterio también es sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Resumiendo, respecto al pacto comisorio tácito, éste va implícito en todos los contratos bilaterales, pues el Artículo 1949 establece la facultad de resolver las obligaciones que son recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe, y al efecto transcribo - textualmente lo que cita el maestro Gutiérrez y González :

". . . El pacto comisorio existe en todos los contratos sinalagmáticos, para el caso de que una de las partes no satisfaga su compromiso. No se requiere - para que proceda, la declaración judicial que da por terminado el contrato".

CAPITULO CUARTO

EL ARTICULO 47 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. La rescisión en materia laboral
2. La rescisión de la relación obrero-patronal
3. La rescisión en el Contrato Individual de Trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970)
4. Su alcance en Derecho Mexicano

1. LA RESCISION EN MATERIA LABORAL

Hemos hecho un estudio en el capítulo anterior acerca de la rescisión en la relación contractual, desde el punto de vista del Derecho Civil y desde luego, hemos señalado los primeros antecedentes de esta figura jurídica en el Derecho Romano.

Ahora bien, en Derecho Laboral, aún cuando la rescisión rompe con la relación contractual, se presentan circunstancias, condiciones y efectos distintos a aquéllos que se presentan en Derecho Civil. Por esta razón se hará un análisis de los conceptos respecto de lo que debe entenderse por rescisión en la terminología laboral.

El doctor y maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta que, de acuerdo con el Artículo 123-A, fracción XXII, tratándose de la rescisión, de la relación de trabajo por parte del patrón es utilizada la palabra "despido" que según reza el insigne maestro es la terminología que se debe ampliar, ya que es inexplicable que dentro de la legislación federal laboral subsistan conceptos civilistas pues siendo nuestro Derecho una rama independiente, deberá utilizarse una terminología laboral, en razón de su función revolucionaria.

Asimismo, cuando se lleva a cabo la rescisión por parte del trabajador, deberá utilizarse el término "retiro", pudiendo éste ejercitar las acciones provenientes que se especifican en el Artículo 51 del propio Código Laboral (1).

La rescisión para el maestro Mario de la Cueva es:

". . . La conclusión de la relación jurídica cuando uno de los miembros de esta relación comete una falta o incomplimiento de sus obligaciones. Es un de recho que otorga la ley y supone un acto de omisión grave" (2).

Para el maestro J. de Jesús Castorena la rescisión es - como cualquier caso de extinción de las obligaciones, dá por terminados los vínculos futuros, y dice:

". . . El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él el patrón, ya el trabajador, dá lugar a la terminación del contrato si el caso es grave y si - la falta es leve, a la aplicación de una medida disciplinaria, en el caso de que la cometa el trabajador. Y si la comete el patrón, se sujetará a la aplicación de una multa prevista por la Ley" (3).

(1) Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

(2) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 808.

(3) Castorena J. de Jesús. Los Procesos del Derecho Obrero, 1953, pág. 74.

El Derecho Mexicano aunado con el Derecho Internacional del Trabajo, juzga que no toda falta amerita la rescisión - de las relaciones laborales pues muchas veces las faltas leves entre el patrón y el trabajador son inevitables y por - ello si se les aceptará como causa justificada para la res- cisión de las relaciones laborales, pues de otra forma, la estabilidad del obrero en una empresa sería ilusoria.

Naturalmente que todas las faltas deben sancionarse y es así que se acepta en el Derecho Internacional del Tra- bajo un poder disciplinario, ejercido por el empresario, - con base en las disposiciones contenidas en los reglamen- tos interiores de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, en su obra indica:

". . . El acto u omisión pueden tener un doble orí- gen: el obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a la disposición de la empresa, pero co- mo esa energía está íntimamente unida a la persona, se crea entre las partes, independientemente de lo que se llama relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración personal y será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la -

relación de trabajo impone obligaciones: la prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, y por otra parte, el pago de los salarios. La falta de cumplimiento de alguna de estas obligaciones de las partes, es también causa justificada de rescisión" (4).

2. LA RESCISION DE LA RELACION OBRERO PATRONAL

El maestro Manuel García Alonso, utilizando el término resolución para denominar la rescisión expresa:

". . . para que el despido se pueda estimar procedente y dar lugar a la resolución sin indemnización, ha de fundarse en algunas causas justas, establecidas en la Ley, siendo estas últimas las que configuran el incumplimiento que dá lugar al acto de resolución" (5). ". . . En España estas causas tienen un carácter simplemente anunciativo" (6).

(4) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 812.

(5) García Alonso Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, España 1964, pág. 632.

(6) García Alonso Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, aludiendo a varios autores españoles.

La Ley del Contrato de Trabajo Español (7) estima, como causas de despido del trabajador por parte del empresario, las que proceden de incumplimiento contractual, de insubordinación, de infidelidad o de mala conducta, éstos es :

1. Falta de puntualidad y asistencia
2. Malos tratos y falta de respeto
3. Indisciplina y desobediencia
4. Ineptitud
5. Fraude, deslealtad y abuso de confianza
6. Disminución del rendimiento
7. Concurrencia desleal
8. Embriaguez habitual
9. Falta de aseo
10. Riñas o pendencias

(7) Mendieta y Marañón. Leyes Sociales de España, pág. 76.

1. Falta de puntualidad y asistencia

Ser inpuntual o faltar al trabajo equivale a incumplir la obligación principal del trabajador que es, prestar el servicio a que se obliga por medio del contrato. Para que constituya una causa de resolución del contrato se debe tomar en consideración la especialidad y significación del trabajo que desempeña el empleado y las faltas deberán ser repetidas veces e injustificadas. La repetición de las mismas puede ser con intervalos o una tras otra, de cualquier manera operan como despido.

2. Malos tratos y falta de respeto

Los malos tratos y la falta de respeto pueden ser de palabra o de obra y en lo que respecta a la falta de respeto también puede presentarse por escrito, en contra de las consideraciones que se deban a quien ostenta situación jerárquica diferente, como podría ser el patrón.

3. Indisciplina o desobediencia

Constituye una manifestación contraria al principio de ordenación a que se refieren las relaciones laborales dentro de la empresa, las cuales se dictan con apego a las leyes.

4. Ineptitud

La ineptitud puede ser originaria (de nacimiento) que es causa de la anulación del contrato, o bien, sobrevinida por alguna enfermedad o accidente que los contratantes no pueden prever o que se considere inevitable. Generalmente no se contrata a personas que se juzga ineptas, pues para celebrar un contrato, es necesario conocer la aptitud para desempeñar un puesto.

5. Fraude, deslealtad y abuso de confianza

Las causas anteriores se consideran de despido en atención a la significación ética de las mismas.

6. Disminución de rendimiento

La disminución del rendimiento en el trabajo se traduce en la disminución de productividad en la empresa o establecimiento y si esta disminución es voluntaria y continuada, por parte del trabajador, es causa justificada del despido.

7. Concurrencia desleal

Significa hacer negociaciones con comercios o industrias, por cuenta propia o de otra persona, sin la autorización del empresario y que estos negocios sean en perjuicio de la empresa.

8. Embriaguez habitual

La embriaguez habitual se traduce en mala conducta y a su vez en la disminución de la efectividad y productividad en el trabajo.

9. Falta de aseo

Cuando la falta de aseo de un empleado sea tal que produzca quejas justificadas por parte de sus compañeros y se le haya llamado repetidas veces la atención sobre el particular y el empleado haga caso omiso.

10. Riñas o pendencias

Si el trabajador es culpable de las riñas injustificadas con sus compañeros, sea frecuentemente y en el lugar de trabajo o durante las horas de trabajo.

Si las causas anteriores no justificaran el despido de un empleado, éste deberá ser readmitido e indemnizado con el salario que debería haber recibido en el transcurso del despido y la readmisión. En caso contrario, el patrón no tendrá obligación de indemnizar al trabajador si se le encuentra culpable.

Ya hablamos del despido del trabajador, ahora haremos referencia a lo que en nuestro Derecho llamamos retiro, o sea, la rescisión por parte del trabajador, la cual en la Ley Española antes mencionada se denomina como dimisión o despido indirecto y las causas son las siguientes: (8) :

1. Malos tratos y falta de respeto
2. Falta de pago o puntualidad del mismo
3. Trabajo distinto al pactado
4. Modificación o incumplimiento del reglamento interior de trabajo
5. Causas análogas

1. Malos tratos y falta de respeto .

Los malos tratos y falta de respeto al trabajador o a las personas con las cuales conviva.

2. Falta de pago o puntualidad del mismo

Si el empresario no paga el salario por los servicios prestados o es inpuntual en el mismo, da lugar a la inexistencia de uno de los elementos del contrato, teniendo la obligación de indemnizar al trabajador.

(8) Mendieta y Marañón. Leyes Sociales de España, págs. 130, 293, 646 y 648.

3. Trabajo distinto al pactado

Si el patrón obliga al trabajador a que realice un trabajo diferente al pactado y si no existe causa de fuerza mayor para esta exigencia, se puede solicitar el retiro.

4. Modificación o incumplimiento del reglamento interior de trabajo

La alteración o incumplimiento del reglamento interior de trabajo determina al trabajador a resolver el contrato.

5. Causas análogas

Estas causas deben ser justificadas por el criterio del magistrado del trabajo.

En cualquiera de las causas enunciadas, el trabajador tiene derecho de una indemnización por parte del patrón - que las originó.

El concepto de despido para el maestro Pérez Botija es :

". . . El despido es un acto jurídico de naturaleza unitaria, recíproco, de carácter dispositivo que - resulta de la relación de trabajo".

En el criterio del maestro Pérez Botija se deduce que el despido es una declaración unilateral por el concepto - de trabajo.

Al igual que el Derecho Español, las legislaciones de todos los países que refuñan la relación obrero-patronal - tienen un capítulo especial donde se expresan las causas - que se consideran justas para la rescisión del contrato de trabajo; así tenemos la Ley de Trabajo de Venezuela:

1. Falta de probidad
2. Injurias
3. Conducta inmoral del trabajador
4. Perjuicio material ocasionado intencionalmente en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo y productos
5. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días
6. Abandono del trabajo
7. Falta grave a las obligaciones que impone el contrato

En el Código de Comercio de Argentina (Ley 11.729), se encuentran las causas justificadas del despido del trabajador por el patrón, distinguiéndose las señaladas para el despido ordinario y el despido extraordinario.

El despido ordinario se distingue porque carece de preaviso, es decir que no requiere esencialmente señalar la causa de rescisión, ya que se encuentra prevista en los contratos de trabajo que celebran los trabajadores y que normalmente se trata de contratos a tiempo fijo o para una obra determinada.

En el caso de despido extraordinario, sólo procede por justa causa, la cual deberá estar debidamente señalada en la legislación respectiva.

Cabanellas manifiesta que dentro del sistema legal que prevalece en Argentina, la doctrina se ha dividido entre los que opinan que sea taxativa en la enumeración de las causas de rescisión y que por ello el juzgador no puede admitir otras ni tampoco puede juzgar un caso nacido de la analogía.

La segunda idea es que sea enunciativa la enumeración de la causa legítima de rescisión y en consecuencia puede existir analogía con otros casos semejantes a los que se configuran en la ley.

Asimismo, el Código de Trabajo de la República Dominicana, en el Artículo 78 establece 21 causales justificadas de despido, comprendiendo en la última fracción la siguiente :

"Cualquier otra falta grave a sus obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos internos y los contratos colectivos e individuales de trabajo".

De lo cual se desprende el carácter enunciativo de las causas de rescisión y por consiguiente la aplicación análoga con casos semejantes, configurados en la ley.

Como se aprecia, los sistemas legislativos de los diferentes países mencionados, son taxativos, limitativos y al mismo tiempo enunciativos.

Son taxativos pues fijan en forma determinante las causas de despido.

Limitativos porque determinan previamente esas causas de despido.

Y, son enunciativos, porque expresan cuales son las formas justificadas, con detalle, de las conductas que pueden determinar el despido.

3. LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970)

Por lo que respecta a la aplicación de la legislación laboral en el Derecho Mexicano, existe establecido el principio constitucional derivado de la fracción XXII del Artículo 123, de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando existe una causa justificada. Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, manifiesta que las relaciones obrero-patronales sólo pueden ser disueltas por las causas de rescisión, las cuales se agrupan en un sistema de calificación de la manera siguiente:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia - en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate - del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em
briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o drog
a enervante, salvo que, en este último caso, exista
prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el
trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del
patrón y presentarle la prescripción suscrita por el
médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador -
una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de
la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones an-
teriores, de igual manera graves y de consecuencias -
semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Ahora bien, la rescisión opera por incumplimiento del
patrón o del trabajador, sin embargo, los dos no pueden -
exigir el cumplimiento forzado al trabajo, ya que mientras
el trabajador sí puede exigir el cumplimiento forzado de
la obligación, el patrón no puede hacerlo debido a que la
Constitución Política de la República en su Artículo 5º -
y la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 32, establecen
que en la falta de cumplimiento de contrato por parte del
trabajador, sólo se obligará a éste a la correspondiente
responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacer
se coacción sobre su persona.

Por el contrario, en el caso de separación justificada por parte del trabajador (retiro), éste optará entre el cumplimiento del contrato de trabajo o el pago de una indemnización.

Como ya quedó demostrado, desde el punto de vista doctrinario, nuestra legislación ha adoptado (de acuerdo a la forma en que se clasifican las causas de rescisión de las relaciones laborales), un sistema intermedio, pues de la enumeración que hace la Ley Federal de Trabajo se desprende que la misma no es limitativa sino enunciativa; en consecuencia, lo que en las fracciones correspondientes se plasmó, fueron los motivos o razones más importantes, más no los únicos para la rescisión de un contrato.

Lo anterior se corrobora aún más con lo asentado en la fracción XV del Artículo 47 :

" . . .Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que al trabajo se refiere".

El patrón, en caso de tener dificultades con el obrero y considerando que se satisface lo previsto en cualquiera de las fracciones del Artículo 47 multicitado, podrá rescindir el contrato del trabajador; sin embargo, la Junta de Conciliación y Arbitraje será la que reconocerá la transcendencia o improcedencia de la rescisión.

En un supuesto caso, se podrá exigir el cumplimiento forzado y la citada autoridad deberá decidir si el motivo o causa que se ha hecho valer es suficiente para acreditar la procedencia de la acción y, desde luego, si es posible la reanudación del vínculo obrero-patronal al condenar el cumplimiento forzado del contrato de trabajo.

De manera especial, en caso de que se haga valer causa análoga, como causa de rescisión, la autoridad que conozca del conflicto deberá decidir si es realidad grave o análoga de las causas que motivaron la rescisión del contrato con alguna de las fracciones enumeradas en los Artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, nuestro Código Laboral, previendo esta circunstancia, en los casos de despido, ha señalado en su Artículo 47, párrafo último (9), como obligación patronal, la de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, con el objeto de concretizar en el caso particular la causa de rescisión que será esgrimida como defensa por el patrón, en caso de que el trabajador inconforme por la conducta patronal, ejercite las acciones previstas por la ley, en forma, términos y condiciones que en la misma se establecen.

(9) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970.

De acuerdo con dicha disposición legal y especialmente del cumplimiento que se dé a la misma, expidiendo el patrón el aviso de rescisión por escrito, será la pauta que regirá cualquier contienda en caso de inconformidad del obrero privado de su trabajo, el que tendrá que impugnar esa decisión patronal al ejercitar la acción correspondiente y a su vez será la defensa que el patrón esgrimirá al hacer valer la o las excepciones respectivas.

En efecto, todo procedimiento en el que exista controversia ante cualquier tribunal es provocado, en su origen por el titular de un derecho que al hacerlo valer frente a otras personas tiene la posibilidad de poner en ejercicio la función jurisdiccional para exigir de esas personas una prestación determinada.

A esta prestación se le denomina "acción" y a la defensa que se opone por parte del demandado sera la "excepción".

Estos términos, después de una ardua y tenaz polémica - con los tratadistas del derecho, han sido aceptados; no obstante, haremos un paréntesis para hacer un breve análisis - respecto al estudio que se hizo para aceptar estos términos.

El antecedente más remoto que existe para el término "acción" es el vocablo "actio", utilizado en el antiguo Derecho Romano, que en ocasiones ha sido confundido con el vocablo "klage".

La "actio" se dirigió principalmente contra el obligado y era una afirmación de derecho contra el demandado, a diferencia de la "klage" que era únicamente una invocación al juez, pero que en la doctrina se consideraban si nónimos.

Tal confusión, a la fecha ha sido debidamente superada y no existe diferencia entre los criterios sustentados, ya que generalmente es aceptado el término de la "actio" (10).

Asimismo, se llegó a confundir al derecho con la acción, aunque también quedaron aclaradas, gracias a copiosa literatura procesal que define a la acción como material de Derecho Procesal.

Según el criterio tradicional, la acción era Derecho Privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio; es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico.. Sin embargo, actualmente para los jurisconsultos modernos, la acción es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio.

(10) Mendieta y Marañón. Las Leyes Sociales de España, págs. 173, 174, 179 y 200.

La acción, de acuerdo a la definición que expone el maestro Faustino Meléndez Pidal es :

". . . La acción es el Derecho Público potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para obtener una decisión jurisdiccional que implique generalmente respeto a otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas".

En el caso del término "excepción", como lo manifiesta el maestro Alberto Trueba Urbina, tanto en las doctrinas - como en la legislación, resulta difícil definirla en términos precisos.

Remontándonos al origen etimológico de la palabra, encontramos que se deriva del vocablo latín (excepto), que - significa acción y efecto de exceptuar.

Otros autores sostienen que su procedencia proviene - del término "exipiendo" que significa destruir o enervar; y otros más señalan los vocablos "ex" "actio", que denotan negación de la acción.

La definición aceptada para los efectos del presente trabajo es la que proporciona el maestro Alberto Trueba Urbina:

" . . . Se considera la excepción como la oposición que el demandado formula ante la demanda".

Como en párrafos anteriores se manifestó, la excepción esgrimida por el patrón se configura y delimita con la causa de rescisión que debe expresarse con el aviso por escrito a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, se ha comentado repetidamente que nuestro Derecho Mexicano del Trabajo es uno de los más adelantados a nivel mundial en cuanto a las normas proteccionistas del trabajador ya que no existe antecedente de esa obligación patronal en alguna legislación extranjera con el mismo sentido que la que le dá nuestra Ley de Trabajo, pero considero conveniente señalar aquellos casos en los que debemos encontrar algún sentido, al menos similar, al expresado en el Artículo 47.

Encontramos una obligación similar en el Derecho Español, pero sólo se refiere a los casos de aprendizaje, concretamente en la Ley de Relaciones y Controversias de Trabajo (11), que señala en forma expresa y terminante :

(11) Mendieta y Marañón. Las Leyes Sociales de España, página 6.

Artículo 84

"Los avisos de rescisión, en los casos de aprendizaje, pueden darse en el momento en que se produzcan las causas en que se funda el despido y el increpado deberá contestar inmediatamente. Cuando lo motive la incapacidad del aprendiz, no tendrá eficacia el aviso para reclamar esa resolución hasta pasados 15 días. La acción de rescisión ante los tribunales no podrá ejercerse sino por la representación legal del menor, si el aprendiz es menor de 18 años, o por un defensor del mismo".

De lo anterior se desprende que el aviso de rescisión, en el caso de aprendices menores de edad, deberá ser entregado por el patrón al tutor, representante o defensor que no estén en estado de indefensión, para esgrimir la acción de defensa de los intereses del menor.

Un antecedente más se encuentra en el Código Ruso de Trabajo (12), en el que se obliga al patrón a la indemnización por despido del obrero, cuando se omite el aviso de despido, del cual se le exime en su deber en los casos de plena justificación. La responsabilidad por falta de aviso de despido, es únicamente del patrón, ya que los contratos colectivos de trabajo eximen la responsabilidad pecuniaria a los sindicatos.

(12) Hostensh Francisco. Código Ruso de Trabajo, pág. 210

Cabe hacer notar que dicho ordenamiento normativo favorece al trabajador, al declararlo legalmente insolvente, ya que el derecho de protección del Estado le ha concedido esa situación ante la Ley y declara expresamente que los obreros pueden separarse del taller en cualquier momento dejando de reparar los perjuicios que a su conducta cause el patrón.

En páginas anteriores se hizo referencia a la Legislación Argentina del Trabajo, la cual prevé que el patrón deberá notificar al trabajador la causa de rescisión, en los casos de despido extraordinario, que procede por justas causas y se aplica generalmente en las relaciones de trabajo del personal con estabilidad asegurada, esto es, los trabajadores de confianza o aquellos empleados que desarrollan labores de administración y dirección de una empresa.

Ahora bien, referente a los demás trabajadores, el patrón no está obligado a dar el aviso de despido, es decir, no requieren esencialmente notificar la causa de la rescisión ya que ésta queda sujeta a las causas previstas en los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores.

4. SU ALCANCE EN DERECHO MEXICANO

En la Ley Federal de Trabajo vigente, como se especificó en páginas anteriores, según el Artículo 47, en su parte final, se hace hincapié en la obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, con el objeto de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causa o causales de rescisión invocadas al provocar la función jurisdiccional.

De esta forma, al quedar configurada la causa de la rescisión, el patrón no podrá oponer en el juicio respectivo, sin excepción, alguna causal diferente a aquélla o aquéllas que motivaron el despido y que quedaron asentadas en el aviso que se le dió al trabajador por escrito, pues incurriría el patrón en una contradicción que sería condenatoria.

En el caso de que el patrón al excepcionarse opusiera como fundamento del despido alguna causa diferente a la expresada en el aviso, llevaría el caso a un estudio de la prescripción en cuanto a la aplicación de la rescisión, tomando en consideración el tiempo transcurrido de la fecha del despido y en la que se celebra la audiencia en la que se dió contestación a la demanda, que será aproximadamente un mes, término que se concede al patrón para sancionar las faltas de sus trabajadores.

Por otra parte, como anteriormente se expuso, el patrón caería en una clara contradicción, lo que llevaría al juzgado a dictar una sentencia desfavorable a los intereses patronales, ya que el escrito de rescisión viene a ser como la defensa del propio patrón y si éste no concuerda con las excepciones expuestas, se presumirá falsedad del empresario incurriéndose en contradicción del supuesto previsto, ya que es explotado derecho que las acciones y excepciones contradictorias se excluyen.

Este caso, desde otro punto de vista más usual, que es la falta de aviso, causaría la imposibilidad del trabajador para hacer valer sus derechos frente al despido que ha sido objeto, pues desconociendo la causa de la rescisión no puede aportar elementos en el juicio respecto de los actos imputados por el patrón y que pudieron o no justificar la decisión tomada. Lo cual demuestra palpablemente el estado de indefensión del trabajador.

El maestro Trueba Urbina expresa que en caso de que el patrón despida al trabajador sin el aviso señalado, se genera la presunción de que el despido es injustificado y será el patrón el que quedará obligado a probar que no hubo tal despido o que el trabajador abandonó el trabajo, lo cual compensa en parte el estado de indefensión del asalariado (13).

(13) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1971, pág. 303.

La rescisión de la relación contractual es un acto presente y no pretérito, aún cuando la causa pudiera haberse presentado con anterioridad, pues de acuerdo con nuestro - Código del Trabajo, el patrón dispone de un mes para sancionar las faltas de sus trabajadores.

Como se explicó anteriormente, la rescisión por parte del patrón determina el despido del obrero y lo que vendrá a justificar plenamente esa decisión patronal será precisamente el aviso por escrito que deberá dar a su empleado y será entonces cuando podrá determinarse realmente la existencia del despido y por consiguiente la fecha del mismo, - ya que en caso contrario, no debería correr término alguno para el efecto de exigir ante los tribunales establecidos las prestaciones inherentes a la injustificación de la rescisión.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 517, fracción I, establece :

"Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios".

Continuando con la Ley Federal de Trabajo, en su Artículo 18 señala :

"Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Cabe preguntarse ahora si es procedente o no que corra alguno de los términos señalados al no existir el aviso escrito.

No es procedente que corra el término concedido al trabajador a que se refiere el Artículo 518 ya que por el desconocimiento de las causales de rescisión y de la fecha de la misma, el trabajador se coloca frente al patrón en un estado de indefensión natural por la falta de aviso que la Ley consigna.

Por otra parte, la misma Ley al no preveer qué procedimiento se ha de seguir al no existir aviso por escrito, coloca al trabajador en un plano completamente inferior a su contra-parte, para poderse defender de las excepciones que el patrón haga en el juicio respectivo.

Así pues, considero que la Ley en este aspecto, beneficia en mucho al patrón y perjudica al trabajador, al no sancionar la falta de aviso por escrito, que de acuerdo a los principios generales del Derecho, todas las obligaciones incumplidas merecen una sanción.

CAPITULO QUINTO

ANALISIS DE DAR AVISO AL TRABAJADOR (REFORMA PROCESAL DE 1980)

1. El despido
2. El aviso del despido
(Lic. Francisco Ramírez Fonseca)
3. El aviso del despido
(Lic. Néstor de Buen Lozano)

1. EL DESPIDO

Según la ideología de Alberto José Carro Igelmo señala, en su obra titulada "El Despido Justo", lo siguiente:

". . . Llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario. . ."

Analizando lo anterior y en mi concepto, de acuerdo al Derecho Mexicano del Trabajo, es inadecuado hablar de ruptura del contrato de trabajo y en atención a lo expuesto - en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo :

"Se entiende por ~~relación~~ relación de trabajo , cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del - cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Por otra parte, el acto unilateral del empresario manifestado a través del despido no siempre trae consigo la ruptura del contrato o relación.

Si el despido es justificado puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite como justificado por razones que no merecen explicación, quedará roto el vínculo; sin embargo, si el trabajador lo juzgue injustificado y por lo mismo demanda el pago de una indemnización aunque esté conforme con la ruptura del contrato.

No obstante, si el trabajador opta por demandar la reinstalación con la facultad que le concede el Artículo 48 de la Ley, por estar sub-judice el asunto. En este caso la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despido, tal declaración debe hacerla la Autoridad del Trabajo.

Siendo el despido injustificado, la ruptura se presentará si el trabajador lo admite, con o sin indemnización, o si el patrón decide el pago de la indemnización en los casos de excepción que señala el Artículo 49, y en el caso de que el trabajador demande reinstalación, la ruptura quedará igualmente sujeta al laudo que se dicte y cause ejecutoria.

Y para finalizar este análisis de la idea expuesta por Alberto J. Carro, es más propio hablar de patrón que de empresario, pues éste no siempre es el patrón.

Mario de la Cueva, en su obra, el Derecho Mexicano del Trabajo describe al despido de la siguiente manera:

"Se conoce con el nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia debe retirarse del servicio".

En este concepto opino que, dado que el vínculo entre -trabajador y patrón nace de un contrato o de cualquier otro acto, sería más adecuado se se hablara de rescisión de contrato y no sólo de relación de trabajo. El autor circunscribe el despido como la mera notificación del patrón hecha al trabajador.

El tratadista Néstor de Buen Lozano nos dá otro concep to:

"La rescisión patronal no termina por sí misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales labo rales, de ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación de la misma.

Hay pues, un condicionante procesal entre el despido patronal y su confirmación, transcurriendo un lapso de suspensión de la relación de trabajo.

Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral.

Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, - antigüedad, etc.), en este caso, el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación".

A continuación transcribo el comentario del maestro Alberto Trueba Urbina para el Artículo 46:

"El vocablo rescisión es de abolengo civilista, la terminología laboral del Artículo 124, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de la rescisión de la relación de trabajo por parte - del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el Artículo 51 la palabra rescisión por parte del trabajador, por la de retiro.

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo, en tanto que no exista una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo".

De acuerdo a esta idea, y en lo que respecta al comentario del Lic. Néstor de Buen Lozano se desprende que el despido es un mal ya que rompe con el principio de la estabilidad en el empleo y se podrá expresar de la siguiente manera:

"El patrón no podrá dar por terminado, anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave; el despido, entonces destruye, a nivel personal o individual, el derecho al trabajo pragmáticamente establecido en el Artículo - 3º de la Ley Laboral.

La estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho. La estabilidad deja de existir en el momento en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la Ley, es suficiente para que el patrón sin ninguna responsabilidad pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo".

Así pues, en atención a lo antes expuesto, queda perfectamente claro que el despido justificado no se considera como excepción al principio de estabilidad y cuando un acto no merece la tutela de la Ley, es inútil hablar de excepción. Ninguna ley puede obligar al patrón a contratar a un trabajador indeseable.

El Artículo 123, fracción XXII, apartado "A", da una interpretación a contrario sensu al despido justificado:

"El patron que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamiento, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamiento provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como anteriormente se señaló, existen diferentes disposiciones legales para fundamentar el despido, así se señala en la parte introductoria del Artículo 47 "Son causas - de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón . . ."

En forma general, el patrón despide a un trabajador - cuando decide prescindir de sus servicios pero, sin despedir al trabajador, puede demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin segregar al trabajador de la fuente de trabajo. Y en este caso, si el laudo ejecutorio le es favorable al patrón, la ruptura de la relación se presenta náufraga, pero la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse.

En la obra El Derecho Mexicano del Trabajo del maestro Mario de la Cueva se comenta:

"La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas:

La primera consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial. En este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión, alegando la causa que la justifica, por lo que durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y, consecuentemente las respectivas obligaciones es decir, prestación de servicios y pago de salario.

La segunda forma, tradicionalmente practicado en Derecho Alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y, asimismo, separarse el -trabajador cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón".

El maestro Trueba Urbina, en su Nuevo Derecho Procesal del Trabajo opino que:

". . . por ésto, la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores, sin que ello impida el derecho de los patrones a exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital. Estas mismas acciones definidas respecto de los trabajadores pueden adoptarse también respecto de los patrones pues éstos individual y colectivamente pueden solicitar la rescisión del contrato de trabajo y la modificación de las condiciones de prestación de servicios, en los términos y casos previstos por la Ley. También los patrones pueden ocurrir a los tribunales para que éstos hagan que se respeten sus derechos derivados de las relaciones laborales".

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado el mismo rumbo intelectual:

"Existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón separa inmediatamente al trabajador de su empleo y la segunda, cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación la rescisión del contrato de trabajo. Estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso, el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la acción rescisoria el trabajador sigue prestando sus servicios hasta que, en su caso, la Junta decreta la rescisión" (1).

En contra de las ideas expuestas, se ha dicho que la rescisión debe operar por vía de excepción, o lo que es lo mismo, que el patrón debe despedir y plantear las excepciones que considere conducentes, cuando conteste la demanda instaurada por el trabajador.

(1) Revista Mexicana del Trabajo, volumen CXXVI, Sexta Epoca, A. D. Industrias Generales, S. A., diciembre 1º de 1967, pág. 11.

Nuestro más alto Tribunal en Ejecutoria, recientemente cambió su criterio identificándolo con quienes sostienen que la rescisión se tiene que hacer valer por vía de excepción :

"Cuando el trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, ésto es mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero que consideraba había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo resultará legalmente inexistente" (2).

(2) A. M. 3087/75. Juan Pérez Damián, 30 de agosto de 1976, 5 votos. Ponente Jorge Saracho Alvarez. Secretaria Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Este razonamiento, a mi parecer, no tiene fundamento pues el patrón, en este supuesto, es el que tiene el derecho, no la obligación, de rescindir el contrato y toca a él juzgar sobre la gravedad de una falta que haga, si no imposible, cuando menos no deseable la continuidad de la relación de trabajo. Además, es probable que el patrón prefiera ejercitar la acción para no incurrir en la responsabilidad de pagar salarios caídos, en el caso de un laudo adverso.

Por otro lado, lo expuesto por la Corte, en mi criterio, resulta inconsistente ya que la Ley no es la que determina que la rescisión traiga consigo el despido pues el Artículo 48 de la Ley se limita a establecer únicamente las acciones de un trabajador despedido pero no existe ninguna disposición en nuestra Ley que prohíba ejercitar una acción de rescisión de contrato.

Asimismo en el Artículo 52 que se refiere a la rescisión hecha valer por el trabajador se expone que el trabajador podrá (no deberá) separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior . . .

No está por demás recordar que los Artículos 517 y 518 que se refieren a la prescripción, hablen de despido y separación, pues como ya se dijo, no está prohibido que la rescisión se intente por vía de acción y será válido este procedimiento.

A continuación transcribo un párrafo de la obra del tratadista Tena Ramírez "Derecho Constitucional Mexicano":

". . . a riesgo de aparentar un juego de palabras, podemos decir que el Derecho Constitucional es el Derecho del Estado cuando el Estado es de Derecho".

El criterio al respecto de nuestro Manual de Derecho Constitucional expresa:

". . . en los términos del Artículo 41 de nuestra Ley fundamental se señala que a los gobernados les está permitido lo no prohibido y a las autoridades les está prohibido lo no permitido. . ."

A pesar del criterio de la Corte, el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito ha sustentado el señalamiento contrario, es decir, que la relación de trabajo puede rescindirla el patrón por vía de acción.

La ejecutoria relativa se expresa en los siguientes términos:

Relación de trabajo, rescisión de la, por causas imputables al trabajador, existencia legal de la acción.

Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; este derecho puede ejercerlo despidiendo a ese trabajador, dándole aviso por escrito de la causa de despido, o bien acudiendo ante la Junta demandándole la rescisión de la relación de trabajo. En efecto, de la lectura del articulado contenido en la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las partes en los juicios laborales, se aprecia que siempre se habla de actor y demandado, sin hacer la aclaración de que los actores deben ser trabajadores, por lo cual, si la Ley no hace distinción, no tiene por que negársele a los patronos el derecho que tienen para ejercitar ante las Juntas las acciones que tengan contra sus trabajadores. Por el contrario, de la interpretación de algunos de los preceptos en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, así como de la citada Ley Laboral se desprende que los patronos pueden demandar a sus trabajadores; por ejemplo, la fracción XII del citado artículo

Constitucional, establece que si los trabajadores se niegan a someter sus diferencias al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, de donde se infiere que los patrones tienen derecho a pedir a las Juntas Laborales que diriman las diferencias que tengan con sus trabajadores. La - fracción VII del Artículo 878 de la Ley Federal - del Trabajo perceptúa la posibilidad de interponer reconvención, lo que significa la autorización de contrademandar. El Artículo 879 determina que el demandado que no hubiera concurrido a la audien- cia de conciliación, demanda y excepciones, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar - que el actor no era el trabajador o patrón y que existe la acción de rescisión por haberse suscitado alguna de las causales a que se refiere el Artí- culo 47 de la citada Ley Federal del Trabajo (3).

A continuación se transcribe un ejemplo de una consulta acerca de la omisión de aviso de rescisión:

- (3) Amparo en revisión 739/77. Comercial Mexicana, S. A., 23 de ju- nio de 1978. Unanimidad de votos. Ponente Mario Gómez Mercado, Secretario Arnoldo Nájera Virgen. Informe 1978. Tribunal Cole- giado del Sexto Circuito, número 29, página 356.

Dependencia : Consultas
Sección : Departamento Jurídico
Mesa :
Número de Oficio: 0.000479
Expediente : 9/200; 700 (03) "70"/141
Asunto : Se contesta consulta
Fecha : México, D.F., agosto 29 de 1970

Señor doctor
Baltazar Cavazos Flores
Jefe del Departamento Legal de la
Confederación Patronal de la
República Mexicana
Liverpool 48
Ciudad

En relación con su consulta formulada en escrito de 26 de los corrientes, recibido el día 26, sobre el cual - es el efecto o sanción en que incurre la empresa por - no comunicar al trabajador la causa de rescisión de su contrato de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, me es grato manifestarle que en opinión de este departamento, los efectos son diversos según las circunstancias en que se plantee la controversia que por la rescisión se suscite.

La sanción en que incurre la empresa por no dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa, o causas de la res-cisión, está determinada por el artículo 886 de la propia Ley Laboral.

Lo anteriormente expuesto tiene el alcance de una opinión de carácter doctrinario, sin perjuicio de lo que pudieran resolver en definitiva las autoridades jurisdiccionales - del trabajo.

Atentamente,

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION

Lic. Raúl Merino Ramos
Jefe del Departamento

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha ratificado también el criterio de que la falta de aviso de la causa o fecha de la rescisión de los contratos no produce la consecuencia de que el despido sea injustificado (4).

En materia laboral la rescisión opera por voluntad de cualquiera de las partes involucradas en la relación de trabajo, hecho que no ocurre en ninguna otra rama del Derecho.

Expreso mi disentimiento en el sentido de que cuando un patrón indica al trabajador la causa de su despido y en la audiencia cambia su excepción y hace valer otra diferente.

La reforma procesal introdujo, por adición, al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el decreto publicado el 4 de enero de 1980 y que entró en vigor el primero de mayo del señalado año. Transcribo esta adición que consta de dos párrafos al final del artículo mencionado:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

(4) Amp. dtos. 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla y 2650/73 de Everardo Hernández Pelayo.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido - fue injustificado".

Tratando de analizar las modificaciones al Artículo 47, considero necesario exponer lo siguiente:

Dar aviso al trabajador

Debe darse aviso al trabajador y en caso de que éste se niegue recibirlo, debe dársele por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionándole, para efectos de la notificación, el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón.

Deseo aclarar que el aviso se proporciona a la Junta - competente no simplemente cuando el trabajador se niegue a recibirlo, sino se puede presentar el caso de que por cual quier circunstancia no le pueda ser entregado personalmente, por ejemplo, después de varias faltas a su trabajo y - el empleado jamás regrese.

Y es sumamente necesario que este aviso se dé para evitar la aplicación del último párrafo del Artículo 47 que - considera injustificado el despido por la omisión del aviso.

Contenido del aviso

- Fecha del despido,
- Causa por la cual el patrón despide al trabajador,
- Motivo del despido (este punto no deberá expresarse ambigualmente, señalando al trabajador que se le separa del trabajo por falta de probidad, en los términos de la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; sino se debe asentar claramente, en qué consiste esa falta de probidad, considerando que el trabajador necesita conocer el motivo real para que pueda ofrecer sus pruebas en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Respecto de esta reforma, en el libro Comentarios a la Reforma de la Ley Federal del Trabajo y en el Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, señalan la inconstitucionalidad de la adición que se hizo al Artículo 47, pues resulta evidente considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario expo
ne:

"Nuestra crítica a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, a que nos referimos en la página 48 de esta misma obra, fue recogida por el legislador en la reforma al Artículo 47 de la Ley que entrará en vigor el primero de mayo de 1980, al precisar la forma y efectos del aviso.

Esta reforma es de notoria trascendencia pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley. Una protección social más para los trabajadores".

El maestro Néstor de Buen Lozano señala lo siguiente:

"¿Ha pasado usted alguna vez por el amargo trance del despido?

Si le ha tocado ese hecho desagradable sabrá los problemas que pueden surgir para el trabajador que se encuentra de repente sin trabajo y sin poder acreditar en juicio, el hecho evidente y angustioso de su separación injustificada, pues lo más probable, no obstante la Ley, el despido pudo haber sido verbal.

Lo anterior deja, siempre puerta abierta a, si es preciso, negarlo, una vez iniciado el juicio y así viene entonces la oferta del empleo "en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando".

Esta es la fórmula típica de algunas contestaciones de demanda, que es el resultado de un intento frustrado por poner remedio a la vieja fórmula de la simple negativa del despido, que se basaba en el aforismo jurídico, hoy pasado de moda, de que quien afirma debe probar, no así el que simplemente niega los hechos (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación).

A partir de esa oferta, si el trabajador es templado y terco su asesor, vendrá la aceptación forzada y dramática. Después una reinstalación ficticia y apenas suficiente para que el Actuario de fé de la "buena voluntad del patrón" que culminará, a poco de que el actuario haya dado vuelta a la esquina, con otro nuevo despido. Hay múltiples casos en que estas fórmulas se repiten y sólo terminan, a veces a un costo muy caro, cuando un descuido procesal lleva a una de las partes a cometer un error".

Al dictarse la Ley de 1970 se intentó poner fin a este problema, obligando al patrón a dar aviso escrito de la causa o causas del despido. Sin embargo, no se especificó el castigo o consecuencia alguna que pudiera derivarse del incumplimiento de esta obligación, por lo tanto, la Corte simplemente declaró inocua la omisión, por cierto que sin razón, liberando en forma injusta al patrón de una responsabilidad natural.

Sobre el tema han surgido todo tipo de controversias. Mi opinión ha sido contraria a lo dominante y afirmo que el no dar aviso escrito nulifica el despido pues es conducta contraria a una norma imperativa de orden público (Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo), de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación, resulta violatoria y contraria a derecho, produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despido injustificado. De hecho esta diferencia se establece en España, donde la ley distingue entre despido injustificado y despido nulo (el que no va acompañado del aviso por escrito). Siendo diferentes desde el punto de vista jurídico, coinciden en las consecuencias.

En general, los abogados patronales han ignorado los avisos de despido e inclusive señalan, si existe el aviso, una causa y después, al contestar la demanda, señalan - - otras diferentes.

Es conveniente señalar que el Dr. Baltazar Cavazos Flores, en un desplegado periodístico publicado el 30 de abril de 1980, un día antes de entrar en vigor la reforma, hizo patente su oposición haciendo resaltar lo absurdo que resultaba que si el despido se justifica por la conducta del trabajador, la falta de aviso determine, seis días después, la injustificación.

Habría sido fácil encontrarle remedio al problema técnico, la fórmula de la nulidad parece impecable.

El problema se complica con respecto al hecho social que se quiere evitar. Lo más probable es que se sigan utilizando los recursos bajos de la negativa del despido, acompañados de la oferta de reinstalación, la cual es una maniobra tradicional y generalmente ineficaz, observada por los defensores de los trabajadores al presentar testigos falsos para probar el despido. Pero esto es una inmoralidad en contra de otra de signo contrario.

La desventaja para los trabajadores es que la solución de presentar testigos falsos es la señalada en el Artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"A todo aquél que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar

y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana".

En este punto se ve claramente la ausencia de la tutela que el Legislador pretende otorgar a los trabajadores.

Sería interesante abrir un concurso nacional, con premio cuantioso para quien pudiera dar con una buena fórmula que evitara estos problemas tan frecuentes.

Probablemente lleguemos a una solución más justa, ¿no le gustaría participar también?

CONCLUSIONES

1. Considero que el origen de los conflictos de trabajo se encuentran en la lucha de clases, emanada de la desigualdad económica entre los diversos factores de la producción y que esa desigualdad, existiendo desde tiempos remotos, se ha acentuado en mayor grado debido a la preponderancia del sector capitalista.
2. Estimo que es en el Congreso Constituyente de 1916, en donde se discute por primera vez la inclusión de derechos que protejan a los trabajadores, discusión que específicamente se presenta en el Gran Debate - del 26 de diciembre de 1916, que motivó el origen - inmediato del Artículo 123 Constitucional.
3. Es mi opinión y considero necesario resaltar con legítimo orgullo que nuestra Carta Magna es la primera en el mundo que consagra los derechos de los trabajadores, como consecuencia de una lucha de clases, transformando los sistemas económicos, sociales e ideológicos y, dentro de la pauta, a una Teoría Revolucionaria, dentro de la Legislación Internacional del Trabajo.

4. Juzgo conveniente recalcar que no puede forzarse al trabajador al cumplimiento de su obligación al tratarse de una obligación de hacer y, por el contrario, sí debe obligarse al patrón, por encontrarse dentro de los preceptos contenidos en nuestra Legislación Laboral

5. Es urgente crear conciencia general en el sentido de que la obligación estatuida en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es esencialmente necesaria para tener por entendida la relación obrero-patronal, llevada a cabo por el patrón.

6. Consecuentemente, en tanto no se dé cumplimiento a esa obligación patronal a que me refiero en el punto precedente, no pueden correr términos en perjuicio del trabajador, por cuanto a la presentación de la demanda y sí en cambio, por cuanto al lapso que señala nuestra Ley Federal del Trabajo para sancionar la falta de los trabajadores, ya que la justificación que llegara a exponer el patrón sólo puede quedar satisfecha mediante la notificación que por escrito hará al trabajador, en el momento de la rescisión de su Contrato Individual de Trabajo.

7. Propongo la adición en la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la imposición de una sanción al patrón cuando se omite el aviso obligatorio, tomándose como fecha de la aplicación de la sanción, aquélla en la que se dá a conocer la causa de la rescisión, al excepcionarse en juicio y, por consiguiente, hacer efectivo el cómputo al término a que se refiere el Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, España. Edición 1969.
2. Barassi Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Madrid, España. Edición 1964 (versión castellana Dr. Miguel Lusini).
3. Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones, México. Quinta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A.
4. Carrera Stampa. Los Gremios Mexicanos del Trabajo en el siglo XVIII, México. Edición 1961.
5. Castorena José de Jesús. Los Procesos del Derecho Obrero, México. Edición 1953.
6. De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, México. Novena Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A.
7. Flores Margadat Guillermo. El Derecho Privado Romano, México. Edición 1960, Editorial Esfinge.
8. Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones, México. Edición 1965, Editorial Cajica.
9. Hostensh Francisco. Código Ruso del Trabajo, Madrid, España. Editorial Española Extranjera.
10. Mendieta y Marañón. Leyes Sociales de España.
11. Ortiz Urquidi Raúl. Apuntes de su clase.
12. Pallares Eduardo. Diccionario Jurídico.
13. Planiol Marcel y Ripert. Tratado de Derecho Práctico de Derecho Civil Francés. Tomo VI (traducción).
14. Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo, México. Editorial Porrúa, S. A.

15. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Edición 1971, Editorial Porrúa, S. A.
16. Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, México, Edición 1971, Editorial Porrúa, S. A.
17. Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico de Derecho Procesal del Trabajo, México, Edición 1965, Editorial Porrúa, S. A.
18. Ley Federal del Trabajo (1931), México, Editorial Porrúa, S. A.
19. Ley Federal del Trabajo (1970), México, Editorial Porrúa, S. A.
20. Código Civil para el Distrito Federal, México, Editorial Porrúa, S. A.
21. Diccionario de Derecho Privado, México, Edición - 1960, Editorial Labor.